Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika
Volume 3 Nomor 4 2026 Halaman 271-277
ISSN (Online) 3062-9977
DOI: https://doi.org/10.70052/juma.v3i4.1568

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Integra Services

Muhammad Aditya[1*], Heri Kuswara[2]

[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450, Indonesia

e-mail korespondensi: aditbolly@gmail.com

Submit: 07-10-2026 | Revisi : 11-10-2026 | Terima : 14-10-2026 | Terbit online: 26-10-2026

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 30 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 4,714 dan signifikansi < 0,001. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 2,886 dan signifikansi 0,008. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung sebesar 37,816 dan signifikansi < 0,001. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 73,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 26,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract *- This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Sinergi Integra Services. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 30 employees, and all members of the population were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS version 27 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.714 and a significance value of < 0.001. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.886 and a significance value of 0.008. Simultaneously, work motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 37.816 and a significance value of < 0.001. The coefficient of determination was 0.737, indicating that work motivation and work environment explained 73.7% of the variation in employee performance, while the remaining 26.3% was influenced by other factors outside the research model.*

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset strategis karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sumber daya material, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Azwina, 2026). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan produktivitas, kualitas pekerjaan, pencapaian target, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan kinerja seperti produktivitas yang belum optimal, kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, serta pencapaian target yang belum konsisten.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mampu menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja menjadi penting karena karyawan yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung memiliki semangat, tanggung jawab, dan keinginan yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menjadi dorongan

Copyright (c) 2026 Muhammad Aditya, Heri Kuswara
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Published under licence by Antartika Media Indonesia.

seseorang untuk bekerja (Ramdhona et al., 2022). Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan diharapkan mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, seperti kenyamanan tempat kerja, fasilitas, pencahayaan, hubungan dengan rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan keamanan kerja (Fudholi et al., 2025). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan produktif. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat aktivitas karyawan dan menurunkan produktivitas kerja.

PT. Sinergi Integra Services merupakan perusahaan yang melayani berbagai industri, antara lain jasa, manufaktur, dan layanan umum. Perusahaan berfokus pada penyediaan tenaga kerja profesional dan penempatan sumber daya manusia sesuai kebutuhan klien. Kondisi tersebut membuat perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal untuk menjaga kualitas layanan. Kompetensi, keterampilan, etos kerja, pelatihan, pengawasan, dan evaluasi kinerja menjadi aspek yang penting dalam mempertahankan kualitas pelayanan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara terbatas yang dilakukan pada PT. Sinergi Integra Services, ditemukan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian tugas, pencapaian target yang belum konsisten, dan perbedaan tingkat produktivitas antarkaryawan. Dari aspek motivasi, sebagian karyawan mengungkapkan masih kurang memperoleh dorongan atau apresiasi yang memadai. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja ditemukan beberapa kendala berupa kenyamanan ruang kerja yang belum optimal, komunikasi kerja yang belum efektif, serta hubungan kerja yang belum sepenuhnya harmonis pada beberapa unit. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi simultan sebesar 83,7% (Prabowo & Lesmana, 2023). Dorongan kerja dan suasana tempat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Husna & Prasetya, 2024). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian (Asyifa et al., 2023; Gandung, 2023; Novitasari & Liana, 2024; Wahyuni et al., 2023). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data berbentuk angka yang selanjutnya dianalisis secara statistik guna mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel (Sugiyono, 2022). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Febrina & Rahmat, 2024). Dalam penelitian ini, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang membuat karyawan memiliki kemauan, semangat, dan kesediaan untuk melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada lima indikator menurut (Basyid, 2024), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan kebutuhan dasar karyawan, sedangkan kebutuhan rasa aman berkaitan dengan perasaan aman dan perlindungan dalam bekerja. Kebutuhan sosial berkaitan dengan hubungan dan interaksi karyawan dengan orang lain di lingkungan kerja, kebutuhan penghargaan berkaitan dengan pengakuan dan apresiasi atas hasil kerja, sedangkan aktualisasi diri berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi dirinya.

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dipahami sebagai keseluruhan kondisi tempat kerja yang dapat mendukung ataupun menghambat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel lingkungan kerja diukur melalui enam indikator menurut (Thalibana, 2022), yaitu penerangan, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan tempat kerja, hubungan pimpinan dan karyawan, serta ruang gerak. Penerangan berkaitan dengan kondisi pencahayaan yang mendukung aktivitas kerja, penataan warna berkaitan dengan kenyamanan visual di tempat kerja, fasilitas kerja berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan keadaan tempat kerja menggambarkan kondisi fisik

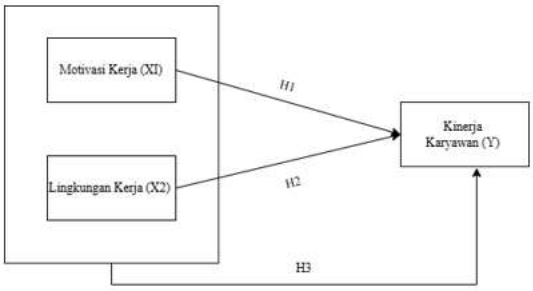
lingkungan kerja. Selain itu, hubungan pimpinan dan karyawan berkaitan dengan kualitas interaksi dan komunikasi dalam organisasi, sedangkan ruang gerak berkaitan dengan ketersediaan ruang yang memadai bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan secara nyaman.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan organisasi (Nurfitriani, 2022). Dalam penelitian ini, kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen yang menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan enam indikator menurut (Annisa, 2025), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas waktu, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal. Kualitas berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, sementara efektivitas waktu berkaitan dengan kemampuan menggunakan waktu secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan pengawasan menggambarkan tingkat kebutuhan karyawan terhadap arahan atau pengawasan dalam bekerja, sedangkan pengaruh interpersonal berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam membangun hubungan dan kerja sama yang baik dengan pihak lain di lingkungan kerja.

Data penelitian diperoleh melalui beberapa tahapan, dimulai dari observasi untuk mengidentifikasi kondisi dan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Pengumpulan data utama dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang menjadi responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 30 responden (Suriani & Jailani, 2023).

Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan dan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk memastikan kelayakan model analisis. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengukur kemampuan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services. Hubungan antarvariabel tersebut selanjutnya digambarkan dalam kerangka berpikir penelitian ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir pada Gambar 1 yang telah dikemukakan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
H2: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
H3: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2022). Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0,361. Item dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	10	0,489–0,779	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	12	0,538–0,801	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	11	0,619–0,829	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, hasil pengujian menunjukkan seluruh item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai *r* hitung antara 0,489–0,779, seluruh item lingkungan kerja berada pada rentang 0,538–0,801, sedangkan item kinerja karyawan berada pada rentang 0,619–0,829. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada *r* tabel 0,361 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian (Ghozali, 2021). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,873	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,917	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi kerja sebesar 0,873, lingkungan kerja sebesar 0,894, dan kinerja karyawan sebesar 0,917. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal (Hutagaol, 2025). Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Kategori	Parameter/Sub-Kategori	Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a/b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,61585106
Most Extreme Differences	Absolute	0,159
	Positive	0,159
	Negative	-0,131
Test Statistic		0,159
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0,051
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.	0,051
99% Confidence Interval	Lower Bound	0,045
	Upper Bound	0,056

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3, Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,051. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi (Hutagaol, 2025). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas. Kriteria yang digunakan yaitu nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,624	1,601	Tidak terjadi multikolinearitas
	Lingkungan Kerja	0,624	1,601	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,624 dan VIF sebesar 1,601. Nilai yang sama diperoleh pada variabel lingkungan kerja, yaitu *Tolerance* sebesar 0,624 dan VIF sebesar 1,601. Nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Hutagaol, 2025). Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,865	3,033	—	0,285	0,778
	Motivasi Kerja	0,104	0,103	0,240	1,003	0,325
	Lingkungan Kerja	-0,067	0,084	-0,192	-0,805	0,428

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5, nilai signifikansi motivasi kerja sebesar **0,325** dan lingkungan kerja sebesar **0,428**. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sudariana, 2021). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0,071	4,261	—	-0,017	0,987
	Motivasi Kerja	0,685	0,145	0,589	4,714	<0,001
	Lingkungan Kerja	0,339	0,117	0,361	2,886	0,008

Persamaan regresi yang diperoleh dari Tabel 6 adalah:

$$Y = -0{,}071 + 0{,}685X_1 + 0{,}339X_2 + e \quad (1)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6 dan persamaan 1, koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,685 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,685 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,339 menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,339 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Yam & Taufik, 2021). Dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan dua variabel independen, diperoleh t tabel sebesar 2,052 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) sebesar 27. Kriteria pengujian yaitu apabila t hitung > t tabel (2,052) atau nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	-0,071	4,261	—	-0,017	0,987	—
	Motivasi Kerja (X1)	0,685	0,145	0,589	4,714	<0,001	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X2)	0,339	0,117	0,361	2,886	0,008	Signifikan

Berdasarkan Tabel 7 uji t parsial, Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,714 > 2,052 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara itu, Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,886 > 2,052. Dengan demikian, H2 diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.4.2. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Yam & Taufik, 2021). Pada taraf signifikansi 5%, dengan df1 = 2 dan df2 = 27, diperoleh F tabel sebesar 3,354. Apabila F hitung > F tabel (3,354) atau nilai signifikansi < 0,05, maka variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
1	Regression	555,862	2	277,931	37,816	<0,001
	Residual	198,438	27	7,350	—	—
	Total	754,300	29	—	—	—

Berdasarkan pada Tabel 8 uji f simultan, Hasil uji hipotesis simultan nilai F hitung sebesar 37,816, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,354. Karena F hitung > F tabel (37,816 > 3,354) dan nilai signifikansi <0,001 < 0,05, maka H3 diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Sugiyono, 2022). Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,858	0,737	0,717	2,711

Berdasarkan Tabel 9 uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa 73,7% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama. Sementara itu, sebesar 26,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, diperoleh hasil uji statistik bahwa model penelitian telah memenuhi seluruh uji asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung 4,714 > 2,052 dan signifikansi <0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan t hitung 2,886 > 2,052, sehingga H2 diterima. Selanjutnya, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan F hitung 37,816 > 3,354 dan signifikansi <0,001 < 0,05, sehingga H3 diterima. Nilai R Square sebesar 0,737 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 73,7% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 26,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

Referensi

Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(3), 60–71.

Azwina, D. (2026). *Manusia sebagai Aset Terbesar: Seni Memberdayakan SDM*. Ganesha Kreasi Semesta.

Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 39–43.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, *9*(1).

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, *1*(1), 29–34.

Fudholi, B. L., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(3), 466–471.

Gandung, M. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)*, *3*(1), 66–70.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padegogik*, *8*(2), 15–28.

Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *7*(2), 1748–1757.

Nurfitriani, N. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *2*(3), 67–71.

Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 891–914.

Sudariana, N. (2021). *Analisis statistik regresi linier berganda*.

Sugiyono, S. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta*.

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4), 01–09. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 142–150.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, *3*(2), 96–102.